



La COVID-19 y la violencia de género: Riesgos y respuestas en el lugar de trabajo

Nota de orientación
para empleadores



Creamos Mercados, Creamos Oportunidades

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD

Este documento contiene recomendaciones dirigidas a ayudar a los clientes y asociados de la Corporación Financiera Internacional (IFC) a responder a la pandemia de COVID-19. Los clientes y asociados también deben consultar la información y las recomendaciones sobre COVID-19 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras organizaciones internacionales especializadas en la atención de la salud y el control de enfermedades, así como la información de las autoridades sanitarias de los Gobiernos locales, regionales y nacionales, teniendo en cuenta que dichos consejos están sujetos a cambio. También pueden ofrecer información pertinente las organizaciones internacionales correspondientes a los sectores de actividad de los clientes. Este documento no procura ser exhaustivo; solo ofrece información genérica y general, no orientaciones específicas de cada sector. Los clientes y asociados que trabajan en ámbitos de alto riesgo deberán consultar los procedimientos y normas específicos de su sector.

Cabe destacar que, si bien se han realizado esfuerzos razonables para garantizar que la información contenida en este documento sea precisa y completa y esté actualizada, las circunstancias pueden cambiar rápidamente y esta publicación podría no reflejar los acontecimientos más recientes. IFC no garantiza la exactitud, la exhaustividad ni la vigencia de la información aquí contenida. Tampoco asume la responsabilidad por errores, omisiones o discrepancias en la información presentada en este documento, ni otro tipo de obligación con respecto al uso o aprovechamiento de los datos, los métodos, los procesos, las conclusiones o las opiniones aquí presentados. La información de este documento no constituye asesoramiento legal, comercial o médico, y no debe ser considerada un sustituto de la opinión específica de los asesores profesionales de los clientes y asociados.

ACERCA DE IFC

La Corporación Financiera Internacional (IFC), organización integrante del Grupo Banco Mundial, es la principal institución internacional de desarrollo dedicada al sector privado de los mercados emergentes. Trabaja en más de 100 países y utiliza su capital, sus conocimientos especializados y su influencia para crear mercados y oportunidades en los países en desarrollo. En el ejercicio de 2020, invirtió USD 22 000 millones en empresas privadas e instituciones financieras de este grupo de países, aprovechando la capacidad del sector privado para ayudar a poner fin a la pobreza extrema e impulsar la prosperidad compartida. Para obtener más información, visite www.ifc.org

DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD

© Corporación Financiera Internacional, 2020. Reservados todos los derechos.

2121 Pennsylvania Avenue, NW
Washington, DC 20433
Internet: www.ifc.org

El material contenido en esta obra está registrado como propiedad intelectual. Su reproducción o transmisión total o parcial sin la debida autorización puede constituir una violación de la ley aplicable. IFC fomenta la difusión de sus obras y normalmente otorgará con prontitud autorización para reproducir partes de ellas y, cuando la reproducción sea para fines educativos y no comerciales, sin cargo, siempre que se indiquen las fuentes y se hagan las aclaraciones que puedan requerirse razonablemente.

IFC no garantiza la exactitud, confiabilidad ni integridad del contenido de esta obra, ni de las conclusiones o juicios descritos en ella, y no acepta responsabilidad ni obligación alguna por omisiones o errores (incluidos, sin que la mención sea taxativa, errores tipográficos y técnicos) en el contexto que sea ni por basarse en ellos. Las fronteras, los colores, las denominaciones y demás datos que aparecen en los mapas de este documento no implican juicio alguno, por parte del Grupo Banco Mundial, sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios, ni la aprobación o aceptación de tales fronteras. Las opiniones, interpretaciones y conclusiones aquí expresadas no son necesariamente reflejo de la opinión del Directorio Ejecutivo de la institución ni de los países representados por este.

El contenido de esta obra es para fines de información general solamente y su propósito no es servir de asesoramiento jurídico, bursátil o de inversiones, ni de opinión relativa a la conveniencia de ninguna inversión, ni una solicitud de ningún tipo. Es posible que IFC o sus afiliadas tengan alguna inversión o interés financiero en determinadas empresas y partes (incluidas las mencionadas en esta obra) o que les proporcionen otro tipo de asesoría o servicios.

Cualquier otra consulta sobre derechos y licencias, incluidos los derechos subsidiarios, debe dirigirse al Departamento de Comunicaciones de IFC, 2121 Pennsylvania Avenue, NW, Washington, DC, 20433.

La Corporación Financiera Internacional es un organismo internacional creado a través de su Convenio Constitutivo, suscripto entre sus países miembros, y forma parte del Grupo Banco Mundial. Todos los nombres, logotipos y marcas son propiedad de IFC y no se podrá usar ninguno de dichos materiales para ningún fin sin el consentimiento expreso por escrito de la Corporación. Además, "Corporación Financiera Internacional" y "IFC" son marcas registradas de IFC y están protegidas por el derecho internacional.

Julio de 2020



La presente nota de orientación tiene el objetivo de informar a las organizaciones o personas que emplean personal sobre el aumento de los riesgos de violencia de género como resultado de la pandemia de COVID-19 y describir modos en que pueden abordar dichos riesgos, mejorar el bienestar de sus empleadas, empleados y de la comunidad, y crear un entorno laboral seguro y resiliente.

1. Reseña

La violencia de género aumenta durante las emergencias sanitarias¹. Este incremento puede deberse a la menor capacidad para satisfacer las necesidades básicas, el estrés financiero, el posible colapso de la infraestructura social, las cuarentenas y el aislamiento social, la separación de las familias en contextos de conflicto o fragilidad, o la imposibilidad de escapar de parejas abusivas².

La pandemia de COVID-19 (coronavirus) es una emergencia sanitaria de escala mundial. Millones de personas se han contagiado, cientos de miles han muerto y muchos más sufren las consecuencias económicas. Las previsiones señalan una contracción del 5,2 % en el producto interno bruto (PIB) mundial en 2020, lo que representa la recesión internacional más profunda en 80 años³.

Se estima que, en los primeros seis meses de los confinamientos derivados de la COVID-19, la cantidad de casos de violencia de género en todo el mundo aumentó 31 millones, y que por cada tres meses adicionales de confinamiento, se sumen 15 millones de casos⁴. Muchas más personas están trabajando desde sus casas como consecuencia de las cuarentenas, lo que incrementa la tensión en las relaciones domésticas y en algunas ocasiones exacerba la violencia⁵.

¹ <https://documentos.bancomundial.org/es/publication/documents-reports/documentdetail/618731587147227244/gender-dimensions-of-the-covid-19-pandemic>.

² Ibidem.

³ <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33748/211553-Ch01.pdf>.

⁴ https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf.

⁵ <https://www.securitymagazine.com/articles/92085-managing-domestic-violence-in-a-work-at-home-world>.



Asimismo, ciertos grupos de personas, como las trabajadoras y los trabajadores esenciales o de quienes se sospecha que pueden ser portadores de COVID-19, también corren el riesgo de estigmatización, discriminación y violencia⁶.

La violencia de género causa graves perjuicios a quienes la padecen, sus familias y sus comunidades, y entre ellos figuran los impactos inmediatos en la seguridad y en el bienestar y la salud mental, física y sexual. Los impactos a largo plazo incluyen daños mentales, físicos y sexuales, dificultades financieras, inseguridad económica y desamparo por falta de vivienda.

Además de los daños que provoca en las personas directamente afectadas, la violencia de género puede perjudicar a los empleadores de diversas maneras, por ejemplo:

- Expone al personal y a la clientela a un mayor riesgo para la salud.
- Reduce la productividad.
- Incrementa el ausentismo o la rotación del personal.
- Reduce la participación del personal.
- Aumenta los costos de la salud y la seguridad.
- Daña la imagen pública de la organización o persona que emplea personal o afecta el nivel de satisfacción de la clientela.

Se estima que, en algunos países, la violencia de género cuesta hasta un 3,7 % del PIB, es decir, más del doble de lo que la mayor parte de los Gobiernos destinan a educación⁷. La violencia de género también influye directamente en los resultados empresariales: una investigación realizada en Fiji mostró que las tasas elevadas de violencia doméstica y sexual se traducen en una pérdida en el tiempo del personal y una merma en la productividad que equivalen a casi 10 días de trabajo al año por empleada o empleado⁸. Si bien esta investigación se refiere específicamente a Fiji, se estima que los costos de la violencia son similares en otros contextos.

⁶ <https://theconversation.com/healthcare-workers-are-still-coming-under-attack-during-the-coronavirus-pandemic-136573>.

⁷ <https://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/violence-against-women-and-girls>.

⁸ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/region_ext_content/ifc_external_corporate_site/east+asia+and+the+pacific/resources/fiji-domestic+and+sexual+violence+report.

La COVID-19 crea riesgos de violencia de género en el entorno laboral, como los siguientes:



Agresión por parte de la clientela: Conductas inaceptables u hostiles dirigidas al personal.



Hostigamiento en el lugar de trabajo: Conductas desmesuradas y repetidas dirigidas a una trabajadora, un trabajador o un grupo de trabajadores, que generan riesgos para la salud y la seguridad.



Acoso sexual en el lugar de trabajo: Conductas de índole sexual no deseadas que generan ofensa, humillación o intimidación.



Explotación y abuso sexual relacionados con el lugar de trabajo: Todo tipo de abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza con fines sexuales, por ejemplo, cuando se obtiene un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona.



Violencia doméstica: Incluye maltrato físico, sexual, psicológico o financiero perpetrado por la pareja, por otros miembros de la familia o el hogar.

Tanto las mujeres como las niñas, los niños y los hombres pueden ser víctimas de violencia de género; sin embargo, estas conductas afectan desproporcionadamente a mujeres, niñas y niños. Otros factores distintos del género, como la raza, la religión, el origen étnico, la edad, la orientación sexual o identidad de género y la discapacidad pueden incrementar también el riesgo de padecer violencia.

Hay diversas medidas que los empleadores pueden adoptar para abordar estos riesgos, mejorar el bienestar de las personas empleadas y la comunidad, y generar un entorno laboral seguro y resiliente.

2. Agresión por parte de la clientela

El personal puede estar expuesto a un mayor riesgo de agresión por parte de clientas, clientes o grupos de clientes debido a la pandemia de COVID-19. Es posible que estas personas estén estresadas por las dificultades para acceder a los bienes y servicios que la empresa provee o por los impactos de la COVID-19 en general. Pueden también rehusarse a cumplir con las medidas de precaución establecidas para minimizar el riesgo de contagio. O pueden reaccionar de manera hostil con el personal, en especial si estas trabajadoras o trabajadores les brindan servicios esenciales, como el acceso a alimentos u otras necesidades básicas, servicios públicos, bancarios y de salud. La agresión puede estar dirigida especialmente al personal perteneciente a grupos marginados y puede ser de índole racista, sexista, homofóbica o transfóbica.



Asimismo, pueden incrementarse las conductas inaceptables u hostiles hacia el personal dentro del lugar de trabajo o fuera de él, por ejemplo:

- Rechazo al cumplimiento de las normas preventivas locales dirigidas a minimizar el contagio de COVID-19, por ejemplo, cuando una persona se rehúsa a usar mascarilla facial, a mantener la distancia social o a minimizar el contacto personal con el personal.
- Gestos hostiles o intimidatorios, por ejemplo, expresiones faciales agresivas e invasión del espacio personal.
- Conductas amenazantes u ofensivas, como señalar con el dedo, mostrar el puño, dar portazos, golpear el mostrador con el puño o taclear el piso.
- Maltrato verbal de índole personal o general, ya sea por medio de insinuaciones o de insultos, gritos u obscenidades, incluidos los comentarios racistas, sexistas, homofóbicos y transfóbicos.
- Violencia física, por ejemplo, golpear, patear, sujetar a la persona, empujarla o darle un puñetazo.
- Violencia física contra la propiedad personal de una empleada o empleado o de la empresa.

Los empleadores podrían considerar las siguientes medidas:

- Explicar a la clientela qué se espera de ella, incluyendo las medidas que se hayan adoptado para minimizar el contagio de COVID-19, así como sus obligaciones.
- Informar al personal y la clientela que no se tolerarán las conductas hostiles e inaceptables hacia las trabajadoras y los trabajadores.
- Elaborar y difundir orientaciones sobre cómo deben responder los miembros del personal y las personas que les supervisan frente a la agresión de una clienta o un cliente y cómo deben informar al respecto, en particular, cómo deben comportarse durante el incidente, cómo denunciarlo y dónde pueden buscar ayuda.
- Hacer el seguimiento de los incidentes y de la respuesta ante la agresión de las clientas y los clientes, evaluarlos y actualizar las orientaciones si es necesario.



3. Hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo

Es probable que, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, se incrementen el hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo, puesto que el discurso social negativo que se observa fuera del ámbito laboral puede incrementar la probabilidad de que estos incidentes se produzcan o de que se consideren más aceptables⁹. El personal puede repetir creencias problemáticas o infundadas sobre las causas y las personas portadoras de la COVID-19, y mostrar conductas irrespetuosas dirigidas a colegas a quienes consideren responsables por la pandemia y sus impactos. Las empleadas y los empleados que pertenecen a grupos percibidos como extranjeros (por ejemplo, quienes son migrantes, pertenecen a minorías étnicas, las personas que no hablan el idioma dominante o pertenecen a minorías sexuales o de género) pueden tener mayor exposición al riesgo de estigmatización, discriminación y violencia por parte de sus colegas. En algunos países, la dinámica de clases o de castas puede también agravar la vulnerabilidad de algunas trabajadoras y algunos trabajadores frente a la violencia. El hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo pueden darse entre personas de distinto género o del mismo.

También es probable que el personal que trabaja por Internet experimente un incremento en la violencia virtual, lo que abarca el abuso basado en imágenes (por ejemplo, cuando alguien toma o difunde una imagen sexual o de desnudo de una persona sin su permiso), el ciberacoso, el hostigamiento por Internet (intimidación, humillación o amenazas) y el contenido ilegal o nocivo, incluida la pornografía infantil¹⁰. El personal también puede ser objeto del acoso o el hostigamiento de sus colegas o de quienes se encargan de la supervisión a través de la tecnología informática. Quienes trabajan de forma remota por primera vez también pueden sufrir un incremento en el acoso y el hostigamiento de personas en estos cargos que quizás carezcan de las habilidades necesarias para manejar al personal a distancia o que tal vez no sepan responder a las necesidades de sus empleadas y empleados, por ejemplo, brindándoles un horario de trabajo flexible en vista de las responsabilidades adicionales que acarrea cuidar a las niñas y los niños tras el cierre de las escuelas.

⁹ https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace#_Toc453686321.

¹⁰ <https://www.esafety.gov.au/about-us/blog/covid-19-online-risks-reporting-and-response>.



Asimismo, es probable que también el personal que trabaja en contacto directo con la clientela vea intensificarse el acoso sexual que recibe de las personas a quienes brinda servicio. Diversos informes de China y Singapur muestran niveles elevados de intimidación y agresión hacia mujeres profesionales de la salud, en especial enfermeras, durante la crisis actual¹¹.

El personal también está más expuesto al riesgo del acoso sexual *quid pro quo* en las empresas que atraviesan un proceso de restructuración o recorte.

El acoso sexual *quid pro quo* es una forma de abuso de poder que se produce cuando la entrega de un beneficio para la persona empleada se condiciona al cumplimiento de algún favor sexual, o cuando se percibe tal condicionamiento. Incluye solicitudes de favores sexuales, proposiciones indeseadas u otro tipo de conducta verbal o física de índole sexual, en los casos en que se cumpla alguna de las condiciones indicadas a continuación:

- La aceptación de tal solicitud o conducta es establecida como condición del empleo de una persona, o se percibe como tal, o
- Se utiliza explícita o implícitamente dicha solicitud o conducta como base para tomar decisiones laborales que afectan a esa persona.

Por lo general, este tipo de acoso sexual se da entre alguien que ocupa una posición de poder y una persona subordinada.

Es probable que el acoso *quid pro quo* se incremente si las disparidades de poder en el lugar de trabajo son significativas y quienes están en el nivel de supervisión se sientan con el valor para explotar a miembros del personal de menor rango. Las diferencias de poder basadas en el género en organizaciones con fuertes estructuras jerárquicas, donde una fuerza laboral compuesta en su mayoría por mujeres responde a supervisores predominantemente hombres, también incrementarán el riesgo de acoso sexual *quid pro quo*¹².

¹¹ <http://documents.worldbank.org/curated/en/618731587147227244/Gender-Dimensions-of-the-COVID-19-Pandemic>.

¹² https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace#_Toc453686321.



El personal que sufre de estas conductas posiblemente no denuncie el acoso si tiene temor, en particular si quien acosa tiene el poder de reducir su sueldo o su horario laboral, o de proceder a una reubicación, suspensión o despido. También es posible que las víctimas desistan de denunciar el acoso si piensan que no se exigirá rendición de cuentas por sus conductas a quienes perpetran el acoso, o si consideran que no tendrán acceso a servicios y apoyo. Por lo tanto, es importante alentar a las empleadas y los empleados a denunciar todos los incidentes que presencien o de los que tengan conocimiento.

Los empleadores podrían considerar las siguientes medidas:

- Promover la diversidad y la igualdad de género en su fuerza de trabajo y su cadena de suministro.
- Garantizar que todos los procesos vinculados con la reestructuración o el recorte sean transparentes y el personal los comprenda.
- Asegurarse de que todas las decisiones referidas a la reestructuración o el recorte sean transparentes y queden en manos de un comité diverso en el que haya equilibrio entre los géneros, a fin de reducir la discrecionalidad y, por lo tanto, la probabilidad de que se produzcan casos de acoso sexual *quid pro quo*.
- Verificar que los impactos de la reestructuración o el recorte no recaigan desproporcionadamente sobre ningún grupo por motivos de raza, religión, origen étnico, edad, orientación sexual o identidad de género ni discapacidad.
- Recordar a las y los integrantes del personal cuáles son las políticas vigentes, los mecanismos de atención de quejas y reclamos y los servicios de apoyo vinculados con el hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo, y analizar la posibilidad de impartir un curso de capacitación de repaso al respecto.
- Comunicar al personal el aumento del riesgo de hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo durante la pandemia de COVID-19 y alentar a quienes hayan experimentado o presenciado tales situaciones, o que tengan conocimiento de ellas, a denunciarlas inmediatamente a través de mecanismos anónimos, informales, formales o electrónicos.
- Actuar con rapidez para investigar y resolver todos los problemas planteados de manera segura y confidencial.
- Garantizar que las medidas disciplinarias que se adopten sean congruentes con el resultado de la investigación y proporcionales a los impactos del acoso.



4. Explotación y abuso sexuales vinculados con el lugar de trabajo

Durante las emergencias sanitarias puede incrementarse el riesgo de que integrantes del personal cometan actos de explotación y abuso sexuales contra clientas, clientes y miembros de la comunidad¹³. Es posible que el personal tenga mayor acceso a las poblaciones vulnerables o más poder sobre ellas, y pueda incurrir en conductas sexuales indebidas que dañen a las personas y las comunidades, y perjudique la reputación de la persona u organización que les emplea. Asimismo, las adolescentes y otras poblaciones vulnerables pueden ser captadas para participar en relaciones sexuales como medio para obtener apoyo financiero, o puede producirse un incremento en la violencia sexual¹⁴.

Al igual que en el acoso sexual *quid pro quo* en el lugar de trabajo, es improbable que las víctimas de explotación y abuso sexuales denuncien los incidentes debido a la diferencia de poder que media entre ellas y quien perpetra el acoso. Por lo tanto, es importante alentar al resto del personal, esto es, aquellas personas que no están directamente involucradas en el abuso, a denunciar los casos que presencien o de los que tomen conocimiento.

Los empleadores podrían considerar las siguientes medidas:

- Comunicar al personal el aumento del riesgo de explotación y abuso sexuales durante la pandemia de COVID-19 y alentar a todas las personas que hayan experimentado o presenciado tales actos, o que tengan conocimiento de ellos, a denunciarlos inmediatamente a través de mecanismos anónimos, informales, formales o electrónicos.
- Recordar a las partes interesadas (por ejemplo, los miembros de las comunidades ubicadas cerca de la empresa) cuáles son las políticas vigentes y los mecanismos de atención de quejas y reclamos.
- Actuar con rapidez para investigar y resolver todos los problemas planteados.

¹³ <https://documentos.bancomundial.org/es/publication/documents-reports/documentdetail/618731587147227244/gender-dimensions-of-the-covid-19-pandemic>.

¹⁴ *Ibidem*.



5. Violencia doméstica

Se estima que la incidencia de la violencia doméstica se incrementará al menos un 20% en todo el mundo durante los tres primeros meses del confinamiento derivado de la pandemia de COVID-19¹⁵. Este tipo de violencia puede darse en el contexto de una relación íntima entre personas del mismo género o de distinto género, dentro de la familia o en el hogar. La COVID-19 y sus impactos, como el estrés, no es causa directa de la violencia doméstica, pero puede contribuir a que los episodios se agraven.

Los empleadores podrían considerar las siguientes medidas:

- Brindar información sobre violencia doméstica en el lugar físico de trabajo, en particular sobre las políticas de la empresa y la ayuda disponible para las y los integrantes del personal, así como sobre el modo de ponerse en contacto con los servicios de apoyo esenciales.
- Generar un espacio seguro y privado en el lugar de trabajo donde las y los miembros del personal puedan ponerse en contacto con prestadores de servicios vinculados con la violencia doméstica, e introducir modificaciones razonables en el lugar y el horario de trabajo de la empleada o el empleado para garantizar su seguridad.
- Brindar al personal información general por correo electrónico acerca de su bienestar, en particular, sobre métodos saludables de crianza y resolución de conflictos, e indicarle cómo acceder a servicios de asesoramiento. La comunicación puede incluir una breve referencia a la violencia doméstica.

Los empleadores no deberán:

- Enviar información exhaustiva sobre violencia doméstica a los hogares del personal, pues es posible que muchos de sus integrantes vivan con quien perpetra la violencia. La información o las investigaciones sobre violencia doméstica pueden impulsar a quien agrede a intensificar su comportamiento.
- Encuestar al personal o preguntar sobre sus experiencias de violencia mientras están trabajando desde sus casas¹⁶.

¹⁵ https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf

¹⁶ <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-violence-against-women-and-girls-data-collection-during-covid-19>



Si teme que una empleada o un empleado esté expuesto al riesgo de violencia doméstica:

- Pídale que asista a una reunión con usted fuera de su casa, para que pueda hablar con libertad sin la presencia quien perpetra la violencia.
- Si organiza una reunión virtual, asegúrese de que esta persona no esté en presencia quien agrede y bríndele información sobre cómo preservar su seguridad de manera virtual, por ejemplo, cómo borrar el historial del explorador de Internet.
- Si necesita contactar con urgencia a alguien del personal en su casa para verificar si está en riesgo de violencia doméstica, consulte primero con alguien que preste servicios especializados y solicítelle ayuda para reducir el riesgo de violencia contra la empleada o el empleado.

6. Mensaje principal

El bienestar de las empleadas, los empleados y de la comunidad puede verse afectado por los riesgos de violencia de género derivados de la pandemia de COVID-19, que tienen consecuencias negativas a largo plazo para las personas, sus familias, sus comunidades y las empresas. Las personas que se ven directamente afectadas pueden mostrarse renuentes a denunciar el abuso debido a que las diferencias de poder entre víctimas y perpetradores se han agudizado durante este tiempo, producto de las limitaciones en el acceso a los servicios de apoyo o las restricciones a la movilidad. Es importante que quienes emplean personal aborden estos riesgos alentando a sus trabajadoras y trabajadores, y en especial a quienes observan situaciones de abuso, a plantear todos los problemas y denunciar los incidentes que atestigüen o de los que tengan conocimiento.



7. Recursos

- **Nota de orientación:** [Addressing Gender-Based Violence and Harassment—Emerging Good Practice for the Private Sector](#) (Abordar la violencia de género y el acoso: Buenas prácticas para el sector privado).
- **Hoja de datos:** [Workplace Responses to Gender-Based Violence](#) (Respuestas a la violencia de género en el lugar de trabajo).
- **Podcast:** [What Role Can Business Play in Tackling Gender-Based Violence?](#) (¿Qué pueden hacer las empresas para abordar la violencia de género?).
- **Informe:** [Respectful Workplaces: Exploring the Costs of Bullying and Sexual Harassment to Businesses in Myanmar](#) (Lugares de trabajo respetuosos: Análisis de los costos que representan el hostigamiento y el acoso sexual para las empresas en Myanmar).
- **Informe:** [The Business Case for Workplace Responses to Domestic and Sexual Violence in Fiji](#) (La justificación económica de las respuestas a la violencia doméstica y sexual en el lugar de trabajo en Fiji).
- **Informe:** [The Impact of Domestic and Sexual Violence on the Workplace in Solomon Islands](#) (El impacto de la violencia doméstica y sexual en el lugar de trabajo en las Islas Salomón).
- **Animación:** [The Business Case for Addressing Domestic Violence in the Workplace](#) (La justificación económica del abordaje de la violencia doméstica en el lugar de trabajo).

8. Contacto

Shabnam Hameed

Líder Global, Respuestas a la Violencia de Género en el Lugar de Trabajo

Grupo de Género e Inclusión Económica, IFC

Shameed2@ifc.org



Creamos Mercados, Creamos Oportunidades

© Julio 2020 IFC